

رفتار سازمانی و انعطاف پذیری

شناختی مدیران مالی

**Organizational behavior and
Cognitive flexibility
Financial managers**

مؤلف:

فاطمه مخدومی



انتشارات کتابچه

- سرشناسه : مخدومی، فاطمه، ۱۳۶۸-
عنوان و نام پدیدآور : رفتار سازمانی و انعطاف پذیری شناختی مدیران مالی = Organizational behavior and cognitive flexibility financial managers / مولف فاطمه مخدومی.
مشخصات نشر : سنندج: کتابچه، ۱۳۹۹.
مشخصات ظاهری : ۱۱۳ ص.: مصور (رنگی)، جدول (بخشی رنگی)، نمودار (رنگی).
شابک : ۹۷۸-۶۲۲-۷۲۲۹-۵۸-۵
وضعیت فهرست نویسی: فیبا
یادداشت : کتابنامه.
موضوع : مدیران -- روان شناسی
موضوع : Executives -- Psychology
موضوع : مدیران کل امور مالی
موضوع : Chief financial officers
موضوع : مدیران -- اخلاق حرفه‌ای
موضوع : Executives -- Professional ethics
موضوع : انعطاف پذیری سازمانی
موضوع : Organizational resilience
موضوع : رفتار سازمانی -- مدیریت
موضوع : Organizational behavior - Management
رده بندی کنگره : HD۳۸/۲
رده بندی دیویی : ۶۵۸/۴
شماره کتابشناسی ملی : ۷۳۰۶۵۱۰



انتشارات کتابچه

کتاب : رفتار سازمانی و انعطاف پذیری شناختی مدیران مالی
مولف: فاطمه مخدومی
ناشر: انتشارات کتابچه
جلد و صفحه آرای: حامد نوری
شابک : ۹۷۸-۶۲۲-۷۲۲۹-۵۸-۵
سال و نوبت چاپ: اول / ۱۳۹۹
شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه
قیمت: ۳۰۰۰۰ تومان

مرکز پخش :

کردستان - سنندج - مجتمع تجاری کردستان - طبقه اول - واحد ۲۲۳

تلفن: ۰۸۷۳۳۲۲۹۹۶۸

www.ketabchehpub.ir

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۹.....	پیشگفتار.....
۱۰.....	اهمیت روان شناسی و انعطاف پذیری شناختی.....
۱۰.....	در مدیریت مالی.....
۱۷.....	انعطاف پذیری شناختی.....
۱۸.....	مالی رفتاری و انعطاف پذیری شناختی.....
۱۹.....	تاریخچه.....
۲۱.....	تحقیقات مالی رفتاری کمی.....
۲۴.....	انعطاف پذیری سازمانی.....
۲۶.....	تعریف رفتار سازمانی.....
۲۷.....	مدیران و رضایت شغلی کارکنان.....
۲۸.....	هدف های رفتار سازمانی.....
۲۹.....	رفتار سازمانی در سطح جهانی.....
۳۱.....	مبانی رفتار فرد.....
۳۱.....	نگرش (Attiude).....
۳۲.....	رضایت شغلی (Job Satisfaction).....
۳۳.....	رضایت شغلی و تولید (بهره وری).....

۳۲.....	رابطه نگرش و رفتار
۳۴.....	شخصیت (Personality)
۳۵.....	ویژگی های شخصیت
۳۶.....	خودکامگی (Authoritarianism)
۳۶.....	ماکیا ولی گری (Machiavellianism)
۳۷.....	خطر پذیری: Risk propensity
۳۷.....	آدارک
۳۷.....	عوامل موثر بر آدارک
۳۸.....	تنوری اسنادی
۳۹.....	همانند سازی
۳۹.....	تداوم رویه رفتار
۳۹.....	یادگیری
۴۰.....	تعدیل رفتار
۴۱.....	تعدیل رفتار در رفتار سازمانی
۴۲.....	تعدیل رفتار در مرحله عمل
۴۲.....	مشارکت کارکنان
۴۳.....	برنامه های مشارکت کارکنان
۴۴.....	ارتباطات
۴۴.....	نقش ارتباطات
۴۵.....	فرآیند ارتباطات
۴۶.....	مسیر عمومی روبه پایین

۴۶	مسیر رو به بالا
۴۷	رهبری
۵۴	ویژگی رهبر
۵۴	سیستم تولید انعطاف پذیر
۵۵	طرح ریزی شغل
۵۶	الگوی ویژگی های شغلی
۵۷	الگوی پردازش اطلاعات اجتماعی
۵۷	طرح ریزی مجدد شغل
۵۷	گردش کار
۵۷	توسعه شغل
۵۹	ارزیابی عملکرد و سیستم پاداش
۵۹	هدف از ارزیابی عملکرد
۵۹	ارزیابی عملکرد و انگیزش
۶۰	ارزیابی عملکرد
۶۱	شیوه های ارزیابی عملکرد
۶۲	مسائل بالقوه ارزیابی عملکرد
۶۳	راه های جلوگیری از خطاهای ارزیابی
۶۴	باز خور نمودن نتیجه عملکرد
۶۴	روش های ارزیابی عملکرد
۶۴	ارزیابی عملکرد در سطح جهانی

۶۵.....	سیستم پاداش
۶۶.....	انواع پاداش
۶۷.....	فرهنگ سازمانی
۶۸.....	سازمان ها و فرهنگ های همانندی
۶۹.....	تفاوت فرهنگ های قوی با ضعیف
۶۹.....	روابط انسانی
۷۰.....	اهداف روابط انسانی
۷۱.....	موفقیت فردی و اجتماعی
۷۳.....	عوامل تعیین کننده شخصیت
۷۳.....	وراثت
۷۴.....	محیط
۷۴.....	موقعیت
۷۵.....	یادگیری شرطی
۷۶.....	یادگیری ابزاری (وسیله ای)
۷۶.....	یادگیری اجتماعی
۷۷.....	ویژگی های عمده شخصیتی
۷۷.....	کانون کنترل
۷۸.....	ماکیاول گرایی
۷۸.....	مناعت طبع یا عزت نفس
۷۸.....	سازش با موقعیت
۷۹.....	خطر پذیری

۷۹.....	شخصیت نوع A
۸۰.....	شخصیت نوع B
۸۰.....	تناسب شغل با شخصیت
۸۰.....	ایجاد عزت نفس در محیط کار
۸۲.....	عزت نفس
۸۳.....	عزت نفس سازمانی
۸۴.....	تغییر و تحول در سازمان
۸۵.....	انسان و تغییر
۸۵.....	اجزاء تغییر
۸۶.....	ابعاد تغییر
۸۶.....	مراحل تغییر
۸۷.....	مدل هفت مرحله ای تغییر
۸۷.....	مدل سیستمی تغییر
۸۷.....	سازمان های موفق و نیاز به تغییر
۸۷.....	فراگرد تغییر در سازمان
۸۸.....	نظریه پیترو دراگر
۸۹.....	خود ارزیابی
۸۹.....	رهبری تغییر
۹۱.....	شادی و سیستم ایمنی بدن مدیران مالی
۹۳.....	خشم و سیستم ایمنی بدن مدیران مالی

پیشگفتار

از آنجا که افرادی که دارای انعطاف پذیر شناختی (تاب آوری) هستند قادر به تعیین راه برای انطباق با موقعیت های داده شده از طریق فرآیند شناخت اجتماعی دارند، در نتیجه افرادی که می توانند در هر شرایط راه های مختلف و جایگزین بیابند قابل انعطاف تر از کسانی هستند که تنها یک راه را برای انعطاف پذیری می دانند. مقاومت در برابر تغییر را می توان خویشتن داری نسبت به تغییر امید بطوریکه امکان دارد به منبع تضاد و تعارض در سازمان تبدیل شود همچنین سازمان ها با، درجه ی بالایی از رفتار مدیران مالی، سازمانی با غیبت کمتر کارکنان، خروج از خدمت، کمتر رضایت و وفاداری بیشتر مواجه می شوند. استفاده از علوم مختلف میان رشته ای در حل مسائل پیچیده روی پژوهشگران مالی در سال های اخیر به صورت چشم گیری افزایش یافته است. سرمایه گذاری با استفاده از تلفیق علم روانشناسی و مالی دیدگاهی ارائه شد که توانست رفتار سرمایه گذاران را در تصمیمات مالی توضیح دهد. مالی رفتاری که عموماً از آن به عنوان کاربرد روانشناسی در دانش مالی تعبیر می شود، پس از ترکیدن حباب قیمتی سهام شرکت های تکنولوژی به موضوع روز تبدیل شده است. مالی رفتاری پدیده های متغیر را در طیف وسیعی از رفتار سرمایه گذاران از سطح انفرادی تا پیامدهایی در سطح کل بازار، مدل سازی و تفسیر می کند. توجه به این موضوع ضروری است که بخش عمده های از تئوری های مالی و اقتصادی براین مفهوم استوار است که افراد عقلایی رفتار می کنند و در فرآیند تصمیم گیری، همه اطلاعات را در نظر می گیرند. از سوی دیگر محققین به شواهد فراوانی دست یافته اند که نشان دهنده رفتار غیرعقلایی و تکرار خطا در ارزیابی و قضاوت انسان است. در این پژوهش نیز سعی شده مباحثی در رابطه با مالی رفتاری، تعریف و تقسیم بندی های آن بیان شود تا سرمایه گذاران و سهامداران علاوه بر معیارهای مالی موجود در صورت های مالی به سایر عوامل نیز در تصمیم گیری خود توجه کنند.